

## **. LEADER POTENTIAL AS PONDERABLE CONSTITUENT OF PERSONALITY-MEANINGFUL QUALITIES OF STUDENT YOUNG PEOPLE.**

In the article definitions are certain "leader", "leadership" and "leader potential". The constituents of leader potential are considered from the point of view of "theory of lines" and деятельностного approach. Criteria are distinguished leaderships in a student environment, that confirm that leader potential is ponderable part of personality-meaningful qualities of student young people. The value of roles of student leaders is well-proven: instrumental (business) and expressive (emotional) for development leader potential in a student environment.

*Keywords:* leader, leadership, leader potential, personality-meaningful qualities, criteria of leadership, student group, student environment.

*Стаття надійшла до редакції 15.10.2014*

**УДК 371.035.73(78)**

*Грень Л.М.*

*м. Харків, НТУ «ХПІ»*

## **МОТИВ ДОСЯГНЕННЯ ЯК ДОМІНАНТА СПРЯМОВАНOSTІ СТУДЕНТІВ НА УСПІШНУ ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ**

Орієнтація на студента як на суб'єкта навчально-виховного процесу у межах особистісно-орієнтованого підходу припускає створення максимально сприятливих умов для розвитку його потреб, інтересів, намірів. Це дозволяє пов'язати цей підхід у навчанні студентів з особливою роллю в ньому мотивації досягнення.

Мотивація досягнення є важливим і незалежним різновидом мотивації людини. Від неї залежить успішність діяльності людини і суспільне становище. Відомо, що люди з яскраво вираженим прагненням до успіху, досягають у житті значно більшого, порівняно з тими, у кого така мотивація слабо виражена або відсутня зовсім. Мотивація досягнення – це прагнення до успіху, високих результатів у діяльності. Розвиток мотивації досягнення пов'язаний із активною життєвою стратегією, виробленням моделі поведінки, орієнтованої на успішне досягнення цілей діяльності.

Мотив досягнення найбільш вивчений у зарубіжній літературі. Ще у 1938 році Г. Мюррей включив його до свого списку потреб під назвою «потреби досягнення» і створив тематичний апперцептивний тест (ТАТ). Вирішальне значення мала при тому змістовна дефініція

поняття мотивів досягнення, яке визначалося як співвідношення з критерієм якості діяльності [12, с. 367].

У середині ХХ століття Д. С. Мак-Клелланд розпочав експериментальні дослідження мотивації досягнення і за допомогою тематичного апперцептивного тесту зміг зафіксувати якісні індивідуальні відмінності прояву мотивації досягнення. Дослідник розглядав умови формування, становлення тієї або іншої форми спрямованості і виразності мотивації досягнення. Він дійшов висновку, що конструктивна й адекватна мотивація досягнення складається і розвивається у зв'язку з особливостями процесу соціалізації і визначається специфікою соціального середовища і виховного впливу на особистість, що розвивається. У ході подальших досліджень цієї проблеми Д. Мак-Клелланд і Х. Хекхаузен виявили дві незалежні мотиваційні тенденції: прагнення до успіху і прагнення уникнення невдачі [11, с. 277].

У російськомовній і вітчизняній психології проблема мотивації досягнення стала предметом досліджень таких авторів, як: М. М. Далгатова, Н. А. Багуріна, О. С. Белкіна, Т. О. Гордєєвої, С. С. Занюка, М. Магомед-Емінова, Є. В. Козієвської, М. В. Кондратьєвої, Л. М. Мітіної, А. Б. Орлова, А. В. Салькова та ін. Вчені пояснюють процес розвитку мотивації досягнення з позицій особистісно діяльнісного підходу, підкреслюючи, що активна суб'єктна позиція є значущим чинником розвитку і трансформації мотивів досягнення.

У соціально-психологічному аспекті мотив досягнення розглядається як мотив соціального успіху, який має таку структуру: прагнення до популярності, престижу, визнання; прагнення до суперництва конкурентоспроможності, до досягнень у значущій діяльності. Мотив досягнення демонструє, наскільки людина прагне до самореалізації своїх можливостей. Мотивація досягнення тісно пов'язана з такими якостями особистості, як ініціативність, відповідальність, сумлінне ставлення до праці, реалістичність в оцінках своїх можливостей при постановці завдань. Т.О. Гордєєва запропонувала системну модель процесу мотивації досягнень [2]. Аналіз її складових дозволив виявити, що в його основі знаходиться не менше трьох компонентів: прагнення до майстерності (орієнтація у важкій роботі на свій внутрішній стандарт якості); прагнення до суперництва (до змагання і лідерства); прагнення до роботи (задоволення від добре виконаної важкої роботи).

Російський фізіолог А. А. Ухтомський висунув і обґрунтував фундаментальний загально біологічний принцип доміанти, який лежить в основі спрямованої активності живих систем будь-яких рівнів організації. Застосування цього принципу пояснює і доводить багато

закономірностей психічних процесів формування і розвитку людської особистості. Домінанта – тимчасово пануюче вогнище збудження в центральній нервовій системі, що надає психічним процесам і поведінці людини певну спрямованість і активність у даній сфері. [8].

Домінанта являє собою мотивацію, орієнтацію, установку, пануючу потребу особистості в реалізації тієї чи іншої спрямованості, вона є могутнім активатором діяльності. А А. Ухтомський стверджує, що домінанта є центром, навколо якого групується вся діяльність, поведінка, творчість людини. Вся життєдіяльність людини є сукупністю, ланцюгом домінант, що змінюють одна одну.

Мотивація досягнення може стати домінантою у формуванні професійної самосвідомості студентів і виборі подальшого освітнього і життєвого маршруту. Можна стверджувати, що активним у професійному навчанні буде той студент, який усвідомлює потребу в знаннях, якостях та умениях, необхідних для успішної професійної діяльності. На цій основі у нього формується мотив досягнення, розвивається вміння ставити цілі. Саме ці процеси і відображають суть мотиваційно-поведінкового аспекту діяльності викладачів і студентів у навчальному процесі.

В НТУ «Харківський політехнічний інститут» було проведено дослідження, предметом якого стало вивчення ролі мотивації досягнення у формуванні професійної спрямованості студентів.

Професійна спрямованість – сукупність мотивів, установок особистості, планів, ціннісних орієнтацій у галузі певної професійної діяльності. Саме у спрямованості виражаються цілі, заради яких діє особистість, її мотиви і суб'єктивне ставлення до дійсності. Вона визначає успішність опанування людиною професії і є системоутворювальною властивістю особистості, яка соціально обумовлена і формується у процесі навчання. Це дає можливість суб'єкту повноцінно самореалізуватись у професійній діяльності, бути конкурентоспроможним фахівцем.

Рівень своєї професійної спрямованості на успішну діяльність інженера 12 % студентів оцінили як високий, 77 % – як середній, 11 % – як низький. Ці дані свідчать про недостатню професійну спрямованість студентів, що буде заважати їх конкурентоспроможності як майбутніх фахівців.

За результатами цього дослідження, бажання досягти успіху в житті характерно для більшості студентів з високим (95 %) і середнім рівнем мотивації досягнення (85 %), з них половина студентів із середньою мотивацією досягнення і 68 % студентів з високим рівнем мотивації роблять все можливе для досягнення успіху. Серед студентів з низькою мотивацією досягнення прагнуть досягти успіху в житті 65 %,

але робить все можливе тільки п'ята їх частина. У тих, для кого характерна мотивація уникнення невдач, ці показники помітно знижуються; також половина студентів відповіли, що поки нічого не роблять для досягнення успіху або не думають про це.

У самій сфері мотивації найважливішу роль відіграє позитивне ставлення до професії, оскільки цей мотив пов'язаний із кінцевою метою навчання. Дослідження, проведені в системі початкової професійної освіти й у вищій школі, повністю підтверджують це положення. За результатами даного дослідження, інтерес до спеціальності і задоволеність вибором професії у студентів з високою і середньою мотивацією досягнення помітно вищий, ніж у студентів з низькою мотивацією досягнення і з мотивацією уникнення невдачі. У останніх інтерес до спеціальності і задоволеність вибором професії присутній тільки у третини студентів.

Отже, якщо ухвалення діяльності породжує прагнення виконати її певним чином, то встановлення особистісного сенсу веде до її подальшого перетворення, що проявляється в установках на академічні успіхи і, врешті-решт, у формуванні активної життєвої позиції студента. Так, середній бал успішності у студентів з високою мотивацією досягнення складає 4,85 балів, з середньою – 4,5 балів, з низькою мотивацією – 4,22 бали і у тих, для кого характерний страх невдачі, – 4,0 бали. Ці результати підтвердили висновки інших учених про те, що мотивація досягнення позитивно впливає на успішність студентів, а отже, на їх активність і професійну компетентність. Відповідно до того, як студент досягає успіху у навчанні, він починає бачити шляхи самовираження, самоактуалізації в діяльності, досягнення успіху в ній. Неуспішність і невдачі призводять, навпаки, до формування мотивації страху невдач.

Мотив досягнення є стійким атрибутом особистості, який виявляється у прагненні досягти високих результатів і поставлених перед собою цілей. Він починає актуалізуватися у взаємодії із ситуативними чинниками – такими, як цінність і вірогідність досягнення успіху в певній сфері діяльності. Чим більше людина сподівається на успіх, тим більше зусиль вона схильна докладати, тим більш сильною буде її мотивація досягнення. Люди, які чекають позитивних результатів, є більш цілеспрямованими, вмотивованими, їх прагнення досягти успіху буде сильнішим.

Зростання рівня мотивації у процесі формування спрямованості на успішну пізнавальну і професійну діяльність дає можливість їм ефективно самореалізуватися через оптимальні стратегії поведінки,

розвиваючи при цьому аксіологічний, компетентнісний, особистісний, поведінковий, рефлексивний, комунікативний і емоційно-вольовий компоненти власної особистості (табл. 3).

Таблиця 3 – Характеристика особистісного потенціалу студентів з різним рівнем мотивації досягнення успіху (в умов. од.)

Складові особистісного потенціалу (ум.од)	Рівні мотивації			
	Високий	Середній	Низький	Уникнення невдач n=6
1. Аксіологічна	5,61	4,65	2,67	1,20
2. Компетентнісна	2,0	1,68	1,37	1,24
3. Поведінкова	8,43	6,63	4,22	2,15
4. Рефлексивна	3,65	3,18	2,40	1,56
5. Комунікативна	2,56	2,28	1,92	1,66
6. Емоційно-вольова	1,71	1,26	0,80	0,37
Всього в ум.од	23,96	19,68	13,38	8,18

Таким чином, для студентів с високим рівнем мотивації досягнення характерна активізація всіх складових власного особистісного розвитку і потреб зростання, рівень яких знижується разом із рівнем мотивації і стає зовсім низьким у студентів з мотивацією уникнення невдач. Ці дані дозволяють зробити висновок, що мотивація досягнення є домінантою в системі механізмів формування спрямованості студентів на успішну професійну діяльність і показником ефективності підготовки. Вона організує цілісну поведінку студентів, підвищує їх навчальну активність, впливає на формування мети і вибір шляхів її досягнення, сприяє їх самореалізації і конкурентноспроможності.

Література: 1. Гордеева Т. О. Мотивация достижения : теории, исследования, проблемы / Т. О. Гордеева // Современная психология мотивации ; под ред. Д. А. Леонтьева. – М, 2002. – С. 9–18. 2. Занюк С. С. Теоретичні та практичні аспекти формування мотивації досягнення / С. С. Занюк // Педагогічні та психологічні науки. – Луцьк : Вид-во Волинського державного університету. – 1998. – № 9 – С. 55–59. 3. Ухтомский А. А. Избранные труды / А. А. Ухтомский. – Л. : Наука, 1978. – 358 с. 4. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: В 2 т. Т. 1; пер.

с нем. под ред. Б. М. Величковского. – М., 1986; 2-е изд. СПб.; М., 2003., – 780 с. 5. Atkinson B. R. et al. An Introduction to Mathematical Learning Theori. / B. R. Atkinson. – New York, 1965. – p. 236. 6. McClelland D. C. The achievement motive? / D. C. McClelland. – New York, 1953. 7. Murray H.A. Explorations in personality / H. A. Murray. – New York, 1938. – 164 p.

#### **Bibliography (transliterated):**

1. Gordeeva T. O. Motivacija dostizhenija : teorii, issledovanija, problemy / T. O. Gordeeva // Sovremennaja psihologija motivacii ; pod red.D. A. Leont'eva. – M., 2002. – S. 9–18. 2. Zanjuk S. S. Teoretichni ta praktichni aspekti formuvannja motivacii dosjagnennja / S. S. Zanjuk // Pedagogichni ta psihologichni nauki. – Luc'k : Vid-vo Volins'kogo derzhavnogo universitetu. – 1998. – № 9 – S. 55–59. 3. Uhtomskij A. A. Izbrannye trudy / A. A. Uhtomskij. – L. : Nauka, 1978. – 358 s. 4. Hekhauzen X. Motivacija i dejatel'nost': V 2 t. T. 1; per. s nem. pod red. B. M. Velichkovskogo. – M., 1986; 2-e izd. SPb.; M., 2003., – 780 s. 5. Atkinson B. R. et al. An Introduction to Mathematical Learning Theori. / B. R. Atkinson. – New York, 1965. – p. 236. 6. McClelland D. C. The achievement motive? / D. C. McClelland. – New York, 1953. 7. Murray H.A. Explorations in personality / H. A. Murray. – New York, 1938. – 164 p.

Грень Л.М.

### **МОТИВ ДОСЯГНЕННЯ ЯК ДОМІНАНТА СПРЯМОВАНOSTІ СТУДЕНТІВ НА УСПІШНУ ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ**

Стаття присвячена актуальній проблемі формування у студентів ВТНЗ мотивації досягнення.

*Ключові слова:* мотивація досягнення, професійний успіх, забезпечення, студенти ВТНЗ.

Грень Л.Н.

### **МОТИВ ДОСТИЖЕНИЯ КАК ДОМИНАНТА НАПРАВЛЕННОСТИ СТУДЕНТОВ НА УСПЕШНУЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

Статья посвящена актуальной проблеме формирования у студентов ВТУЗа мотивации достижения.

*Ключевые слова:* мотивация достижения, профессиональный успех, обеспечение, студенты ВТНЗ.

L.M. Gren.

The article is devoted to the actual problem of forming of students of TU motivation of professional success achievement.

*Key words:* motivation of achievement, professional success, ensuring, students of TU.

*Стаття надійшла до редакції 14.10.2014*

**УДК 316.6**

*Ланских М.В., Загустина Д.А.  
г. Белгород, РФ*

### **ИССЛЕДОВАНИЕ ГЕНДЕРНЫХ РАЗЛИЧИЙ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В современном мире проблема управления является одной из центральных проблем психологии менеджмента, психологии управления и других научных дисциплин. Каждый год появляются новые компании и заканчивают свое существование, разоряются другие.

Суть эффективного управления предприятием состоит в слаженной работе его сотрудников, однако, по нашему мнению, прежде всего оно зависит от личностных и профессиональных качеств, свойств и особенностей руководителя.

На протяжении многих веков власть в экономической, политической и социальной сферах принадлежала мужчинам. Однако в условиях рыночной экономики как в России, так и в других странах мира женщины успешно начали реализовываться в качестве руководителей в сферах малого и среднего бизнеса. Так, в странах с развитой рыночной экономикой женщины возглавляют руководство около 30% малых и средних предприятий.

Проблеме гендера в управленческой деятельности посвящены труды зарубежных авторов, среди которых: Дж. Барон, Р. Герриг, Ф. Зимбардо, Д. Левинсон, М. Хорнер, Д. Шульц и С. Шульц и др. Ученые уделили особое внимание стрессовым ситуациям и стрессоустойчивости полов. Исследования превосходства мужчин над женщинами и возможные причины данного факта описывал Ч. Дарвин.

В отечественной психологии гендерные аспекты в управленческой деятельности рассматривали такие ученые, как Т.П. Авдулова, Т.В. Бендас, Е.П. Ильин, И.С. Клецина, И.С. Кон, А.А. Темкина, И.О. Тюрина, А.Е. Чирикова и др.

В первую очередь необходимо разъяснить значение понятия «гендер». Проследивая возникновение данного термина, Гурко Т.А. отмечает, что в английском научном языке существует два варианта определения понятия «гендер». В узком смысле этот термин предполагает соблюдение женской субординации по отношению к